

社員の「いきいき」のために

仕事と家庭の両立を考えます

仕事と家庭のバランスを大切に、働きやすい職場づくりに取り組んでいます。

仕事と家庭の両立のために

個人の価値観やライフスタイルに応じて、社員が仕事と家庭を両立できる働きやすい環境を整えることによって、社員の能力が十分に発揮できるような体制づくりに取り組んでいます。

「次世代育成支援企業」に認定

2007年4月1日より「父親が配偶者の出産時に取得できる休暇制度」や「結婚・出産・育児・介護・配偶者の転勤等家庭の事情を理由とする退職者の再雇用登録制度」を導入したこと、また男性の育児休職取得を推進したことにより、2007年6月に京都労働局より次世代育成支援対策推進法に基づく「基準適合一般事業主」の認定を受けました。



■休日休暇制度利用状況

	03年度	04年度	05年度	06年度	07年度
育児休職制度(利用者数)	5	9	7	15	18
介護休職制度(利用者数)	0	0	0	0	0
乳幼児看護休暇制度(利用者数)	—	51	57	56	56
妊産婦・乳幼児健診休暇制度(利用者数)	—	20	26	20	23

育児休職者に対する支援

「育児と仕事を両立できる環境」の実現をめざし、育児休職者に対して、インターネットによる職場復帰支援プログラムを実施しています。これは、休職者の豊かな育児生活とスムーズな職場復帰を支援するための取り組みで、休職期間中の能力開発や会社とのコミュニケーション促進をはかるものです。社員の育児休職期間をブランクの期間からブラッシュアップの期間に転換し、男女ともに働きやすいワークライフバランスのとれた企業をめざしています。



野池 悦子
調味料カスタマーセンター

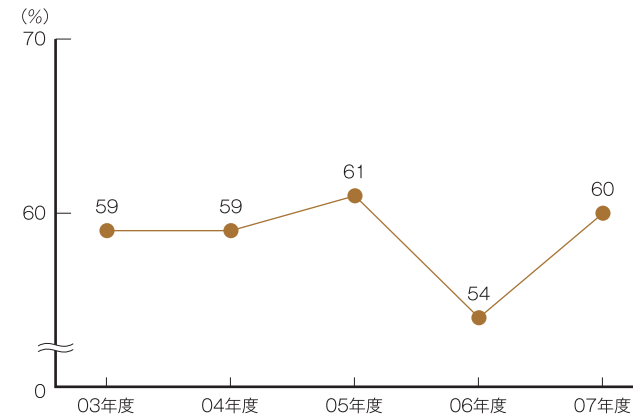
しており、とても助かっています。日々必死の思いでやりくりしなければならぬ子育て期を、さらなる制度充実で支援してもらえよう希望します。

休日休暇制度

年間124日(完全週休2日制)の休日のほか、有給休暇は入社時に年10日間付与され、以後勤続年数によって最大年20日間付与されます。また、2年以上経過した有給休暇は最大40日まで積み立てが可能で、本人の疾病、家族の介護、資格取得の際などに利用することができます。

さらに、25歳から55歳まで5年ごとに最低10日間の連続休暇が取得できるリフレッシュ休暇制度も設けています。その他、事業場単位で週1回「ノー残業デー」を設けるなどの取り組みで、長時間労働の抑制を図っています。

■有給休暇取得率の推移



福利厚生制度

社宅・独身寮などの基本メニューのほかに、社員一人ひとりが自分のライフプランに合わせて、あらかじめ用意されている福利厚生メニューから一定のポイント内で自由に選択して利用できる「カフェテリアプラン」を導入しています。毎年社員の要望に応じて、ポイント利用メニューの拡充、変更を行い、積極的な活用を呼びかけています。

■カフェテリアプランの例

- 社宅・寮使用料補助
- 住宅ローン利子補助
- 育児サービス利用補助
- 介護サービス利用補助
- 子女入学金補助
- 医療費用補助
- 自己開発メニュー利用補助
- 書籍購入費用補助
- 宿泊施設利用補助
- スポーツ施設利用補助
- レジャー施設利用補助

制度利用者の声

当社の福利厚生制度のよさは何と言っても「使いやすさ」にあると思います。私は趣味でドラゴンボートという競技スポーツをしているので、週に一度は帰宅途中に会社が契約しているスポーツクラブで体を鍛えています。全国どこでも格安で利用できるのも、出張や実家に帰省した時にも利用できるのが嬉しいですね。同僚もポイントを利用して、旅行に行ったり、マッサージでリフレッシュしたりとフル活用しています。独身寮は会社の借り



谷 重崇
ビジネスサポートセンター

上げなのですが、「社宅・寮使用料補助」としてポイントを利用することも可能で、誰にでも利用しやすい福利厚生制度にとっても満足しています。